

労使交渉議事録

1 日時及び場所

令和3年11月12日（金）午後7時00分から午後9時00まで
職員会館 4階 会議室

2 出席者

当局 小西 総務部長、岡田 人事室長 他
山村 水道部長 他
職員団体等 丹羽野 吹田市職員労働組合執行委員長、梅本 書記長
北野 吹田市水道労働組合執行委員長、東 書記長
川見 吹田市関連職員労働組合執行委員長、川崎 書記長 他

3 交渉議題

2021年秋季重点要求及び年末一時金要求について

4 交渉要旨

○職員団体等 2021年秋季重点要求・年末一時金要求に基づく2回目の交渉を始めたいと思います。

府下、衛都連の統一交渉が始まりまして、24の自治体でそれぞれ要求を提出し、9日から4回の交渉を配置して進めております。

私たちが今日は会計年度任用職員の処遇改善、格差是正を課題として交渉を行います。

この制度は昨年からはまったわけなんですけれども、国は地方自治体における非常勤職員の果たしてきた役割をどこまで知った上で制度化したのかと疑いたくなるような法案でした。結果、制度化されても矛盾点がたくさん出てきた。まだまだ改善していかなければならない点たくさんあると思います。吹田市でも減額分の補填をはじめ課題を残したまま年度をまたいで今年度の課題にもなっております。

くしくも今年の4月からパートタイム有期雇用労働法が施行されて、民間でも同一労働・同一賃金、不合理な格差を禁止が法律で決められております。それを反映して国家公務員の職場でも非常勤職員の勤勉手当の率が違ってたんですけれども、その是正がされるようであります。ぜひ改めてこの同一労働・同一賃金を貫く立場で交渉に臨んでいただくことを要請して交渉に入っていきたいと思っております。

○職員団体等 本日の交渉は、年末一時金・秋季重点要求書と関連労組から2月25日付で提出しています統一要求書の項目に沿って進めていきたいと思っております。

初めにこの間の各職場の実態も含めた発言を聞いていただきたいと思います。

○職員団体等 児童厚生員支部です。

主任のことで発言させていただきます。

現在、児童館は10館直営で館長1名、主任2名、係員4名で全員非常勤のみで運営しております。5年以上の経験を超えた者で希望する者は子育て政策室との面接をし、主任として配置されています。

職務は、館長のサポート、新規採用職員ほかの児童厚生員の教育など、それから主任会議の出席、研修が挙げられています。当初、組合は該当者は全員主任と要求していましたが、2名ということになりました。

私たちは人数制ではなく経験年数を経た者は全員主任にさせていただきたいと要求しています。ちなみに私は経験25年以上ありますが主任ではありません。2人と決められていますので後輩に譲りました。

保育園や学校現場との主任とはかけ離れた職場実態で、ローテーション勤務のため館長、主任とも不在ということもあります。週4日勤務でローテーション勤務の中で主任の仕事に重きをおくならば、フルタイムをしなければこなせなくなります。経験を積んだ者がほかの厚生員に指導するのは自然で主任2人だけが担うものではないからです。最近では採用されてもすぐやめたり、採用試験をしても集まらないということがあります。児童館は私たち厚生員が利用者のよき理解者であること、耳を傾けるところであってそこから何を伝えたいのか、遊びを通して子供の体と心の成長を見守りながら過ごしてもらうところです。市民サービスの先端にいる者として幅広い知識と経験が必要となる仕事を求められています。日々、4人という最小人数で仕事を回していかなければならず、新人に教えたくとも実際は準備や企画などで忙殺されています。みんなが同じ仕事を気持ちよくこなしていく上で主任を一定の経験年数を経たら人数制限をせずに任用していくことを望んでいます。それから、やはり人材確保をする上で報酬はとても重要だと思います。改善を求めます。

○職員団体等 図書館支部です。

図書館では会計年度任用職員制度移行時に主任級が導入されました。しかし、主任級になれるのは1館につき2人で20人という人数制限が設けられています。7等級の会計年度任用職員を指導するに十分な知識や経験を持つ職員が多くいる職場です。経験年数や能力に応じて主任級につくことができるよう人数制限の撤廃を願います。

また、長年支部の交渉で強く要求していることですが、育児に関する休暇を正規職員と同様に取得できるようにしてほしいです。仕事と子育ての両立が大変なことは正規職員も非正規職員も変わりありません。しかし、部分休業については同じ職場で働いているのに片や就学前まで取れるのに対し、私たちは3歳までしか取ることができません。

現在、支部で子供が3歳になってしまった人は時間休を使ったり、家族に協力してもらって何とかしている状態です。しかし、時間休は年間で取れる時間が限られています。家族の協力を得られる人ばかりではありません。早急に制度として正規職員と同様に取得できるようにしていただきたいです。

ぜひ、格差の是正及び処遇改善に務めていただきますようお願いいたします。

○職員団体等 保育所パート・アルバイト支部です。

保育士の処遇の低さと病気休暇の2点についてお話をさせていただきます。

1点目は、処遇の低さについてです。

会計年度任用職員へ移行して1年半、コロナ禍と相まって保育園での生活の仕方、日々の遊び、それから遊具、園庭の使い方、行事の持ち方などなど、これまでとは一変して私たちの業務内容も大きく変わり、煩雑になっています。保護者の仕事を保障するため、子供の命と生活を守るためにエッセンシャルワーカーとして正規職員とともに私たちも感染におびえながらも日々頑張っています。特にフルタイムの職員は正規職員と一緒に同じように担任を担ったり同じ動きをしているんです。それなのに、毎月の給料の格差が大きく、

一時金も下がる、さらに今また下がる提案が行われようとしている。下がる一方でどこまで行くんだろうと思っています。そもそも保育士は正規職員も含めて給料が低過ぎると思います。今ここにいる関連労組の仲間の中で一番長い時間働いているのに、給料が一番低いのが保育士です。また、あちこちの保育園で会計年度任用職員が欠員になっています。それは給料の低さや処遇の悪さが原因です。今、現に働いている私たちでも、吹田の保育が好きで、「ここが好き」と思っても生活ができなくなる給料だったら離れることを考えなくてはなりません。このままではますます人材確保も難しくなるのではないのでしょうか。保育士の処遇の大幅な改善を求めます。

2点目は、病気休暇についてです。

保育士は1日中体を動かす業務で、子供たちと密に関わる仕事です。それだけにコロナとかインフルエンザや胃腸炎そのほか流行性のものが子供たちの中に出て、いろいろな病気が起こるときに、一人一人感染予防対策は取っているんですけども移ってしまいます。また戸外で走ったりする業務も多いので、けがもあります。何かと体のトラブルの多い仕事ですが、私たちには10日間しかお休みがありません。正規職員には90日間保障されています。会計年度任用職員も正規職員と同じ体で同じ命をひとつしかもちません。こんなところで格差をつけず、私たちにも病気休暇を正規職員並に改善してほしいと思います。働く者の健康を大事にしてくれる吹田市であると期待しています。よろしくお願いします。

○職員団体等 学童指導員支部です。

学童指導員になって7月で8年目になります。学童指導員になったきっかけは息子が通っていて、親子ともに楽しい思い出をたくさん作っていただいたということもありますが、後に様々な方が子供たちにいろいろな形で関わってくれていたと聞いたことが大きいです。年齢、性別、資格等関係なく、子供たちの育ちを大切に育てている大人がたくさんいる学童保育なら少し年齢は高いが私でもできることがあるかもしれないと就職を希望しました。特に吹田市は研修などもしっかり受けさせていただいて、年々自分のスキルも少しずつ上がっていくのも感じる事ができています。去年はできなかったことで今年は努力をしてこうなりたい、こうしていきたいと前向きな考えを持ち、業務にも当たっています。

これまでも仕事上大変なことがたくさんありましたが、とてもショックだったのは60歳を超えた3年前の話です。同じ職場の同じ年齢で2年目の方がお給料が上がっていないから育成課に聞き、「60歳を超えたらお給料が上がらないんだって。そのこと知ってた？」と言われたときでした。それまでの5年間は少しずつでも給与は上がってきたし、採用のときも一言もそのことを言われなかったのが当たり前であると考えていました。今も募集要項にはこのことは書かれていないはずですが。それは60歳代でも即戦力として考えているということではないのでしょうか。残念ながらその方は賃金の低さと業務の過酷さで悩まれ、辞められてしまいました。

私は数年前に配偶者の早期定年退職もあり、生活費の工面のことを考えるとお先真っ暗になりました。それでもどうにか生活をしなければなりません。同期の人は同じ仕事をしていても毎年給料が上がっていきます。私は自分の上がることがない給与明細を見ないようにしながら、考えないようにしながら過ごしています。会計年度任用職員となり、月々の手取りだけをいうと減っている感がありますが、それでも日々の仕事量が減るどころか増える一方で、特にコロナ禍では体も心もすり減らしながらの毎日で休まることもありません。60歳を過ぎた人材は不要なものなのでしょうか。若い方とは体力では負けるかもしれませんが、今まで経験を培ってきたことは役に立たないのでしょうか。正職員で20年、30年と働かれ、定年の年齢ま

で勤め上げた方々の給料と私たちの給料の差は大きいと思います。私も若いときと子育てがひと段落してから務め出した期間を合わせると20年以上になりますが、経験年数として加算することもできません。5年で加算が止まっている私の給与はゆとりのある生活を送れるレベルではありません。どうか60歳を超えても働き続けたいと思っている者に対しては経験年数加算を止めることがないようにしていただきたいです。1年、2年、3年と積み重ねてきたことは必ず子供たちの育ちにいい影響を与えていくと思います。

○職員団体等 学童保育指導員支部です。

学童は今、直営24学級あるんですが、欠員は40名を超えています。ここ数年このような大人数の欠員がずっと続いています。

今は指導員の成り手不足と新採指導員が定着しない問題が改善されていないままで、年々危機的な状況に陥っている状態です。

そこに対して担当室としては欠員解消するためには民間委託しかないかなという方向になっています。直営の指導員を確保して、働き続けられるように育てて、経験を積み重ねてよりよい保育を市民に提供しようという方策が全然見えてきません。学校だけでなく、支援センターなどと密に情報も共有しながら、困難を抱えた家庭も支援し、子供たちの豊かな保育を提供できるのは直営だからこそできることだと思っています。

特にここずっと続いているコロナ禍では本当にそれぞれの家庭支援もすごく重要なところのレベルに上がってきているかなというふうに感じています。

指導員の成り手不足と定着率の悪さというところでは、先日室にお聞きしたところ、3年以上指導員として働き続けている人の30%以上、相当悪い定着率となっています。原因は指導員の処遇に見合わない1時から6時半という短い時間の勤務時間の設定ということと、パートタイムの会計年度任用職員だからということが大きな要因じゃないかなというふうに思っています。仕事として見てもらえない、働き続けられない仕事となっている状況の中で、コロナ禍の中で職場内の感染に対策をするための清掃業務であったり消毒作業が増えたりすることもあります。今年は特に、夏休みが急に1週間延長されたり、2学期最初の9月の2週間ぐらいまで分散登校という形で急な業務もたくさん増えました。本来なら1時間の勤務だったはずが、急に朝から出勤してくださいというふうなことを突然言われます。今年の夏休みも夏休み終了の1日、2日前に、「まだ1週間、1日保育が続くんや」という情報が入ってきて、急に発生して対応する状況です。そこに毎回対応しているんでさらに時間外勤務となっています。もしその日の朝から出れない、指導員の執務体制が確保できないとなると、学童の場合は条例で決まってるんで部屋が開けないというふうなことになってしまうと、「そのクラスの子供はどこに行ったらいいのか。」というふうなことになりかねません。その時間がパートタイムではなくフルタイムの職員であったり正規職員の配置であれば朝からの勤務が安定的に可能になります。処遇が上っていけば人も集まってくるんじゃないかなということは感じています。

指導員として働き続けるための安定した職がこの時代、今の時代に必要だと思っています。さらに今、指導員不足の欠員が40名もあるので、その分代替のアルバイトの方が入ってきますが、その人たちも足りなくなっている状況です。例えば誰かが休んだときに、代わりのアルバイトの方が入ってくれるんですけども、その人数が足りない状態での保育が、もう常に毎日どこかの学級で続いている状態です。そのときにも担当からは朝、勤務時間外に「すいません、今日の応援の臨時さんの代替の体制なんですけど、支援の必要な加配のついている児童の休みとかいませんか」という電話が普通にかかってくるんです。本来、勤務時間

外に個人の携帯にかかってくるので、そういう状況になっている時点で本当は午前中の勤務が必要なんじゃないかと思います。例えばそこで、朝から出勤してたらその日の出席状況とか体制も考えて、「今日はここがお休みやからあっち側に回せますよ」というような調整ができます。1時に開設されるんですけど、うちの学級でも1時に人がそろってなくて、2時、3時になって、毎日誰かしら「何時から来ました、何時から行きます」という人がたくさんいます。午前からちゃんと正規の勤務時間にしてもらえたらいいんじゃないかなということをおっしゃるので、担当の室に適正な勤務時間に向けての協議を進めるように当局のほうからも言っていただきたいと思います。

学童でもクラスターも実際に発生し、PCR検査の会場のお手伝いもしたということもあった中では、必要な業務としてたくさんの方が増えているということも分かってもらって、人事のほうからも担当室に処遇の改善の検討について話してもらえたらと思います。

○職員団体等 幾つかの支部のを聞いてもらいました。

重点要求交渉の項目の5番の会計年度任用職員に係る部分のところ、項目の1番です。「学校給食、学童保育の民間委託や保育園の一部民営化、図書館の業務を拡大、児童館の指定管理者制度拡大により雇止めを行わないこと」を1点目に挙げています。

先ほど、学童は欠員の補充のための民間委託がまた新しく発表されたというふうなこともありますけれども、給食の職場でも今年、民間委託の影響を受けて職場が変わったという会計年度任用職員もいます。そういった点でいろいろなアウトソーシングも進めている中で、今現在議論としてはあるところについて今働いている会計年度任用職員などで雇止めを行わないようにとお願いをしたいと思います。そういった計画、雇止めまでしてみたいなとこの計画が今あるかないかみたいなことも含めて聞かせていただいていいですか。

○当局 現時点で人事室のほうに雇止めを行うであったりとか、そういったことでの相談というのは各所管のほうからはお伺いしていない状況です。

○職員団体等 以前、総合福社会館の雇止めの際に、ほかの職種で働くことができないということで、どこにもほかの場所に異動するというのがかなわず雇止めに遭ったという経過があります。ただ、今回コロナ禍ではかなり担当部局を超えての応援とかも、会計年度任用職員の中でも行っているという実態から、簡単に雇止めというふうなところには至らないようにということは努力すればできるんじゃないかなというのが今回すごく思いました。そんな計画が上がるようなことがあってはないと私たちは思っていますけれども、そういった点も踏まえて雇用者としての努力というふうなところはしっかりと向き合って考えていただきたいと思います。

項目7番です。

「全ての会計年度任用職員に勤勉手当が支給できるよう法改正を国に強く働きかけること。勤勉手当の支給が実現するまで正規職員との格差を拡大する期末手当の削減は行わないこと。また、勤勉手当相当額を支給すること」と要求項目に挙げています。

冒頭に委員長からも話があったように、現在9割の国の非常勤への勤勉手当が支給されているという実態があります。総務省が法改正をしていないので、会計年度任用職員に勤勉手当がすぐに支給される状況がな

いということは私たちも分かっていますけれども、国で、非常勤職員も正規職員と同等の支給月数にするという動きがありました。今回の人勧の中でも0.15月の期末手当の削減は全ての非常勤職員にきちんと勤勉手当が支給されるような改善もあった上の勧告がされています。会計年度任用職員については勤勉手当もまだ支給されていない中、期末手当の削減が行われるのはおかしいことだと思っていますので、そういった提案をしないでいただきたいということが1点。そう考えると、昨年度決まった0.05月の期末手当の削減についてもおかしいことやってんなということを改めて考えますので、そこについてもぜひ改善していただきたいと思っています。

勤勉手当もきちんと支給された上で期末手当のことを考えるということであれば、協議する意味もあると思いますけれども、勤勉手当がない中で期末手当だけの削減を行うということが格差を是正するという立場からはおかしいと思っています。そういった考えで前年度の0.05月も改善していた上できちんと会計年度任用職員に対して1年間2.6月ということを支給していただきたいと思います。

○当局 まず、前回の0.05月については職員団体側からすると当然満足の行く結果ではないとは思いますが、一定交渉を行った上で合意形成をした形で条例を提案し、議決も頂いた上で行っている部分でございましてその点、0.05月を戻すとそういった考えは今持ち合わせておりません。

それと今回新たに、あくまで人事院が国家公務員に対して示している0.15月の削減については、制度上直接的に会計年度任用職員の制度に対して人事院のほうが見解を述べているものではないですが、一定の影響があるものということでは認識をしております。

それで、この0.15月の期末手当の削減なんですけれども、私個人としてはおっしゃっていることはよく理解をしておりますし、勤勉手当がない中での期末手当の取扱いというところについては、一定のおっしゃるように矛盾といいますか職員団体側としては納得がいかないというお気持ちは分かります。

ただ、現時点で府下の会計年度職員さんの期末手当の支給に対する考え方を調査した結果というのがございまして、正直申しまして非常に厳しい状況です。ほぼほぼ二、三市だけがまだ未定ということで、ただ未定と申しましても国の動向を注視するという内容での未定ということで、それ以外の自治体においては全て人勧の内容どおりで実施するという事現時点ではお考えのようです。

そういう状況がある中で、地方公務員法上の情勢適応の原則という考え方もございます。ですので、非常に厳しい状況であるということはお伝えをしておかなければならないなと思います。

○職員団体等 府下の状況もいろいろあるかと思いますが、合理的な説明ができないような内容にきつとなってくるかと思いますが、そこについてはきちんと考えていただきたいし、私たちは削減はもう絶対にあってはいけないものだと思っています。府下の状況も厳しいところもあるでしょうが、吹田ほどこんなに不利益変更された会計年度任用職員がいるところも少ないので、こんなに下げられた上にさらにまだ同じような削減なんていうのは到底受け入れられるものではありません。国の非常勤に勤勉手当をきちんと全部出した上でということに倣って、そういう対策をした上でということ、勤勉手当相当額が支給されるのであれば私たちも協議できると思います。そういったことも検討した上で考えていただきたいというふうに思っていますので、私たちの考えとしては期末手当がこのままの状態で行われるというのはおかしいなと思っていますし、一度ももらったことありませんけど本来2.6月の期末手当をもらうべきであるなというふうに思っています。

項目3番目です。

「初年度の給料格付の時給換算で1,500円未満の会計年度任用職員をなくし、職務職責担うような給料格付、時給を大幅に引き上げること」ということで、この間、最低賃金がずっと改善されてきています。ただ、そういう最低賃金の改善はあるものの、この間の会計年度任用職員の時間給でもらっている人たちの時給であったりとか、給料格付についても引上げというふうな改善がないままにきています。どちらかというとき給という部分についても会計年度任用制度移行に伴って時給が下がってしまったりというふうな状況がある中で、抜本的に最低賃金が上がったのであれば同じような率を引き上げていくというふうな改善をお願いしたいなというふうに思っています。その点についてはいかがですか。

○**当局** 本市の会計年度任用職員制度の中で一番初号給といいますか金額的には一番低いところにあるのが、資格等を求めない事務であったり現業であったりそういった方の1年目の賃金になろうかと思えますけども、そういった職種の賃金について府下の中核であったり北摂であったり、その辺りも確認をさせていただきましたけども、現状、現時点においても吹田市の賃金はかなり上位にいる状況でございます。

それとあと最低賃金が上がったからということで直ちに最低賃金を上回っている現状を改正するという同率でそれを改正していくという考え方は現時点では持ち合わせておりませんので、今、直ちに一般事務職であったり現業さんの賃金の1年目の額を引き上げるという考えは今持ち合わせていないところです。

○**職員団体等** ただ、長い間改善はされてないですよ。

○**当局** 長い間改正というのは、現行制度になったのが会計年度任用職員制度が始まったときで、そのときに職員の給料表の号給を見に行くという制度になっているんですけども、そのときに1号給というところを今は見に行っていると、そういう状況で、その1号給を見に行っているんですけども最低賃金を下、回っている状況ではないというところです。

○**職員団体等** 最低賃金を下回ったときにしかあげないというような姿勢ですか。

○**当局** 最低賃金を下回ったときにしかあげないという考え方もなく、様々な賃金報酬制度の中で申し上げていく情勢適応の原則というところになりますので、他市の動向を見ながら決めるというそういったところになろうかと思えます。

○**職員団体等** 今日にもニュースにも保育士の賃金をアップさせるという方針みたいなことも挙がってました。さっき保育所パートアルバイト支部の発言もあったように、保育現場では軒並み、そういったことがコロナ禍で特に注目も浴びているような職場もあって、そういったところについての改善も検討することにはならないんですかね。

○**当局** 今、申し上げております事務職とか全庁網羅的な職種については人事室のほうが一定主導的な役割を果たしてそういう賃金の改定だつたりを考えていくところなんですけども、各所管のほうで管理する職種については各所管のほうとも相談をしながら決めていくといいますか、作業の流れとしては各所管のほうか

らの依頼があって、その依頼を人事室のほうで一定精査させていただいて、合理性が認められたならば制度を改めていくというそういう流れになりますんで、各所管のほうとも考えていく事項になります。

○職員団体等 各所管は自分のところでそういった改善ができるという、いつでもできるということは知ってはるんですかね。一番最初に、全部人事のほうでこの職種はこの号給でという格付を全部していきはりましたよね。会計年度任用職員制度が始まりましたが各所管で検討のし直しができるという認識も持って、そういう通知もされているということですか。

○当局 会計年度任用職員に制度移行をしたときは、その会計年度任用職員になる以前の非常勤職員であったり臨時雇用員であったりその賃金を割り戻したりとか、期末手当相当分を別途支給する形にしたりだとかいう一定の統一的な計算に基づいて人事室で割り戻しをしていったという経過がありますので、会計年度任用職員の月々のその報酬額というのは人事室のほうで一定定めさせていただいたというものはありますけれども、その基になる非常勤職員であったり臨時雇用員であったり時代のその賃金単価については各所管のほうで定めていったという経過がございますので現在においても各所管のほうで一定そういう要望を出せるということは認識をしていると、人事室のほうではそのように考えています。

○職員団体等 人事室のほうでは考えていますけれども、各所管の方たちにその認識があるのかというのは少し疑問があるんですけど。

○当局 常の業務といいますか、各所管の方とお話をする機会とかもありますけれども、それは理解をさせていただいているとそういう認識です。

○職員団体等 職務職責に見合うような給料格付に引き上げていくことはぜひしていただきたいとも思います。事務や現業にしましても、仕事内容はコロナ禍で変わってきている職場もあると思いますので、そういったところの改善からでもぜひしていただきたいと思います。

項目の2番です。

「移行に当たっては、不利益を生じさせないとの労使確認に基づき2020年4月に遡って給料格付の見直しによって2020年度年収の減収分の補填をすること」ということで要求を挙げています。この間、制度移行に当たって期間率がかかってしまったということで、2020年4月から2021年3月の年収については、基本的な減額分として大体月収分が減収というふうになっている会計年度任用職員がたくさんいます。この間もずっと交渉の中でやり取りをさせていただきました。私たちとしては年収が変わらないという約束の下、労使で合意もしてやってきたというところがあります。期間率の件についてはかけるという判断をされたにしても年収が下らない対応というところについては課題がまだ残っていますので、期間率で下がってしまったものであるとすれば、給料格付の見直しをすることで年収を下げないというふうな結果にさせていただきたいと思っています。この点についてはいかがですか。

○当局 この点については、交渉の最終日にも改めて考え方をお伝えしようとも思っておりましたが、現時点においてはこれまで交渉のほうで述べさせてきていただいた考え方に我々としては変更はないところ

でございます。

職員団体さん側のほうは年収の減ということを主張してらっしゃって、我々は労働の対価という考え方を取っておりまして、そこがこれまでのやり取りでも行き違いの状態が続いていると、そういったところから最終的に話が合っていないという状況になっておるんですけども、我々としては期間率によって収入が減ったという考え方ではなくて、その月々の報酬に期末手当相当分が含まれていた状況から6月と12月に期末手当が支給されることになったことによってその初年度の会計年度任用職員制度に移行した初年度の11月以降の勤務に対する期末手当が翌年度支給になったと。このことから生じている問題やという認識でございます。

それと、今のやり取りではないですけども、冒頭に近い段階でのやり取りで吹田市ほど不利益を生じている自治体はないというような発言もございましたけども、この期末手当の考え方については今申し上げたとおりでございますし、吹田市としては従前から期末手当相当分の支給がなかった職種の職員の方に対しては完全に期末手当相当分を会計年度任用職員の制度移行時に増額をするなど、我々としては法の改正に見合っできる限りの努力をしてきたつもりでございますので、その旨も併せて申し上げておきます。

○職員団体等 ただ、私も何回も1円も下がりませんよねという確認もずっとしてきたときに、1円も下がらないということもおっしゃってはったし、そういった点からで言うとその説明は一体何だったんだという話になってくるんです。その年収の区割りを4月から3月以外の計算でしたこともなかったですし、そういう説明をされたこともなかったという経過もある中で、こういうふうな不利益が出てくるというのがおかしい状況やなというふうに思っていますので、その点についてはぜひ改善していくことに向けて検討をし続けていただきたいと思っています。

○当局 説明ということですけども、これもこれまでの交渉でも申し上げてきた部分もありますけども、その交渉そのものの場に置いて期間率を適用するという旨の説明をさせていただいたと。プラスその交渉以外の協議の場においてもそういったやり取りをさせていただいたという経過もございますし、我々として何かを隠そうとしてただとかそういったことは一切ございませんので、そういった期間率の適用という説明も含めての当時の合意であったとそのように考えています。

○職員団体等 その説明は議事録にも残ってますのでね。けども、説明もした上で1円も下がりませんよねっていう確認も私たちもしているんで、そこについての説明した責任という部分があるのではないかと考えています。会計年度任用職員制度が始まったのが2020年4月というコロナがスタートした状況から始まっているということも踏まえると、業務量は増えてるにも関わらず、こんなに働き続けている年の途中に月収分の年収が下がるなんて、「何の処分やろ」っていう。こんな大きな処分ないですよ。正規職員がこんな途中でここまでお給料が下がるような出来事なんてないと思うんですけど。それをなぜ別に私たちが何もしていないにも関わらずこんなに下げられて働き続けるような状況が生まれるのかという部分については、全く納得がいかないんで、ここについてはもう少しきちんと考えてもいただきたいです。実際に決算では、図書館など改善されている人たちがいない職場では、クリアに上がってくると思います。前年度の人件費にかかっている決算とその会計年度任用職員の初年度の賃金ってどんなふうな状況にありますか。

○当局

図書館の例を出していただきましたが、一人当たりの比較は出せてはないです。人数とかも多少変異なりますが、令和2年度は会計年度任用職員、元年度は非常勤職員と臨時雇用員という形になります。非常勤職員分で比較すると、令和元年度の決算額が8,200万円で、令和2年度になると7,990万円ですので、8,000万円弱になりますので約210万円ほど下がっているということです。令和2年度の方が少し人数も増えている状況です。

○職員団体等 人数が増えて、人件費が減っているということはものすごく減っているんじゃないですか。

○当局 それについては人数が1名の差であり、ほぼ同一の人数であります。同一比較と見ていただいて結構です。

○職員団体等 210万円も、削減になっているわけですよね、会計年度任用職員制度に移行したことで。こういう金額が出ること自体がおかしいわけです。決算で。不利益な変更がなければ同額水準であるべきものが、なぜこんなに金額が下がるような状況になっているんですか。

○当局

先ほど室長のほうからも説明がありましたが、決算額につきましては、その年度、年度で見えております。年収の考え方を先ほどからも繰り返し申し上げますけど、令和2年で申し上げますと11月2日から令和3年3月31日までの期末手当相当分が令和3年の6月期の期末手当に含まれますので、その分、年度で見ると下がっているという状況です。

○職員団体等 でも年度をずらしても下がりますよね。その前の年が下がってきますよね。幾らずらしても。下がった分が埋まるようなことはないですよ、これ。全体に下がってますよね。

○当局 年度で見るとそうなります。

○職員団体等 やっぱり年収下がっているということじゃないですか。何か数字としてもこっだけ明らかなのに、考え方がとかいう問題ではないと思うんですけど。

○当局 ただ、過去のやり取りの繰り返しの部分も多いですけども、平成31年度の11月から3月については月々の報酬の中で期末手当相当分をもう支給しているという、支給済みやという考え方になりますので令和2年度の6月期の期末手当は期間率を適応させていただいたということになっています。ですので、年度、年度でその空白の期間が出るということをおっしゃってるんですけども、我々としては先ほど申し上げたとおり、勤務期間に対する対価としての支給ということではずれのない形で支給をさせていただいていると。そのずれがあるとすれば、6月、12月に割増報酬を支給していた制度を各月々に分散したその瞬間にその誤差が発生しているという。その時点で何らかの誤差が発生したというところは否定しませんが、月々の報酬に割増報酬を分散している制度から6月と12月に期末手当相当分を支給することができる

ようになって、制度改正した時点については誤差は生じていないと、そのように考えます。

○職員団体等 それで考えるなら前回の取扱いがそうであったら今回は期間率がかからないとかそんな話になるんですよ。そこは完全に見落として、後づけですよ。

○当局 何て言ったらいいんでしょう、平成21年でしたっけ、割増報酬が月々の報酬に分散されて以降の報酬制度は、あくまでもその月の勤務に対してその月の報酬として月々で払っているという制度がもう確立をしてしまってます。それでその中で、それ以前から働いてらっしゃる方とその分散した制度の間に働き始めた方が両方いらっしゃって、その2種類の方で矛盾が生じてるというのは一定理解できますけども、我々としては割増報酬を十二月に分散した制度移行についてはそれは全て皆様、それ以前からの任用の方、それ以後の任用の方含めて全員各月の労働に対して、各月々で報酬を払っていると、同じものとして取り扱うという、そうした解釈できないとそのように思っています。

○職員団体等 どんな解釈をされようが不利益な状況になっているという事実は先ほどの計算の中でも明らかに出来るわけですから。こんなお金が出てくることがおかしいじゃないですか。

○当局 おかしいじゃないですかということなんですけども、これも繰り返しになりますけども11月、令和2年度の11月から3月の勤務に対しての期末手当が翌年度に支給やというそういう制度上の変更があったわけですので、その間の期末手当を令和3年度に支給をしたという、そういったことになります。

○職員団体等 制度上でそういうふうなことが起こるんであれば不利益変更にならないようにというところで年収が下がらないという工夫の中で、じゃあ格付を何とかしなきゃっていうふうなところに発想を持っていただきたいんです。だって下がってるんですもん。仕事も変わらない、どっちかという仕事も苛酷になってきている状況の中で本当に考えられないです。下がるって。アンケートも見ていただいているかと思えますけども、学童の支部の一言の中でも一言の人がいました。「お金が欲しい」って。それ一言しか書いてない人が。それぐらい困ってるんです。急にこんな月収分が、1か月の月収分がなくなってしまうという状況が生まれることに。もう少しきちんと向き合っていたきたいですし、何かその部分の改善何ができるんや、今からでも何ができるんやろうということをぜひ考えていただきたいんです。そこについてはこのままでは納得がいかない。何のために働いているんやろうという疑問しか生まれえないような状況になっているということも分かっていた上で、ぜひ。突然吹田に来て働き始めて、「お金を上げてよ」みたいなことを言っているわけではなく、ずっと働き続けてきた人に対する仕打ちのような状況になっちゃったんですよ、今回。だから、ここをぜひ改善をしていただきたいと思っています。まだ今日、別に答えが出るというふうなわけではないので、きちんとそこを向き合っていたいて、私たちは格付というところで改善できるんじゃないかと今回要求を出してますけども、別に余分にくれて言ってるわけじゃなくて、減収分を補填するというふうな考え方で何か工夫することができないかということをぜひ検討していただきたいと思います。

項目の4番と8番のところも一緒に話をしたいと思います。

4番が「労使合意なしに強行された報酬上限を撤廃すること。当面、上限額の大幅な引上げを行うこと」

ということで、この4月に報酬上限を4号引き上げられて、主任のお給料のところについては本当によかったなと思っていますけども、上限があるということにすごく矛盾を感じています。さらに8番の項目については先ほど発言にもありましたけども、「60歳の昇給停止を撤廃すること」ということで、昇給が止まってしまい昇給がないという状況に直面しますので、同じように考えていただきたいと思っています。会計年度任用職員になる前、非常勤職員のときから人事評価制度も導入もされてますし、昇給をしないような評価があるのに、なぜわざわざ上限で昇給をしないような状況が生まれてくるのかというのが一つ疑問にあります。本来そういう職責ではないのか、人事評価のところでは昇給しない状況が生まれるそれ以外で昇給が必要であれば昇給し続けるというのは正職と同様にそういう制度としてこれまでであったような状況を保ってほしいと思います。報酬上限があるということにすごく矛盾を感じているので、撤廃をしてほしいと思います。その点はいかがですか。

○**当局** 報酬の上限については皆様御存じのとおり、我々市側から制度化したものではなくて議会において議員側からの提案により最終議決に至ったという制度になっております。この点については我々もその土台といたしますかデータであったり様々な物が整えば当然一部改正について提案することも可能かと考えておりますけども、この点について我々も他市の上限、他市の運用についてかなり細かく調べをさせていただきました。その調べをさせていただいた結果、他市の上限について本市を基本的には下回っているという状況で、今、我々が持ち合わせているデータに基づいて条例改正を提案できるような状況にはないというところが正直なところでは。

以上です。

○**職員団体等** 主任が今回4号給上がりしましたが、主査の上限、主任の上限、係員の上限というふうなところに明確な差というのは大きくはまだないままですよね。そこの矛盾の解消というふうな視点でもぜひ改善をお願いしたいと思います。その点はいかがですか。

○**当局** おっしゃるとおり、その役職ごとに上限には当然差がつくべきであって、そういったところが基本的な考え方になるかとは思いますが、ただ、その役職には関わらず全体にかかる上限の条例があると、そういう状況であります。我々としてはその範囲内で前回置かれている状況の中ででき得る、我々としてでき得る部分を対応させていただいたと。今後とも役職ごとに一定その職責に応じた形にはしていくというそういう視点は持ち続けようと思っています。

○**職員団体等** ぜひ早急に改善をお願いしたいと思います。

60歳昇給停止というふうな考え方については制度移行のときも指摘をさせていただいていたと思います。会計年度任用職員制度というふうな制度に見合っていない状況だと思います。いかがですか。

○**当局** この点については、おっしゃるように1年任期の方についての制度ですので、一律にこのような取扱いをしていることの是非というのは検討すべき部分はあると考えております。なかなか予算的な課題も多く、各所管に及ぼす影響も非常に大きい問題ですので、時期的なところが何ともまだ難しいところはあるかとは思いますが、引き続き検討すべき課題であるとそのようなことは考えています。

○職員団体等 先ほど学童の現場のところでもお話があったように、数年で60歳になるという方たちも採用されています。今、60歳を超えた方も会計年度任用職員としては採用があるんです。そういった方たちに60歳を超えているから昇給がないって、60歳を超えているから経験は積み重ねないだろうみたいなことをつきつけられているような内容になってしまいますので、いろいろな経験も踏まえて採用された後、研修を重ねたり、自主研修で自分でお金払って勉強しに行っている人たちもたくさんいらっしゃる中ですごい失礼な制度やなと思っています。こういうことがあることで、働く意欲を持って働き始めたけれども、「幾らやってもお給料も上がらへんし」みたいなことでせっかく勉強しようという意欲もそいでしまうようなことになってしまうので、ぜひ60歳という年齢を入れた昇給停止というのはやめていただきたいです。会計年度ごとの任用で定年があるわけでもないですし、いろいろな年齢の方が来られるということは想定されることだと思います。また、これまで60歳を超えても昇給せずに働き続けてきた人たちに対してはきちんとあるべき姿の昇給の場所に格付していただきたいと思いますので、その点も含めて検討をお願いしたいと思います。

項目の5番です。

「一定の経験年数を経て、後輩の指導教育の職務を果たせるようになれば誰でも人数制限なしに主任に任用すること」ということで、先ほど、児童館と図書館のほうから主任の人数制限があることで試験のようなものになってしまっているという実態があるのと、同じ職場で働いている中で2人以上の主任の希望者ができた場合、主任に手を挙げる前に誰が主任であるかという話し合いをしてから手を挙げるというような職場実態も実は出ているんです。主任の職責とか主任の在り方ってそういったものではありませんよね。何か「主任」という言葉だけが独り歩きしてしまって、本来の後輩の指導、教育の職務を果たせるようになるというその資質という部分ではなく、一つの館を管理するような仕事を任されるものが「主任」というふうな位置づけに、図書館と児童館だけなんですけどそうになってしまってるんです。それについてはいかがですか。

○当局 それぞれの職場における主任については各職場のほうでその必要性を検討して予算要求をし、予算査定を受けて主任の配置に至っているというところがございます。ですので、考え方そのものについては各所管のほうになるんですけども、それが育成のほうとはまた違うという意味で最後おっしゃったんですか。

○職員団体等 そうですね、違いますね。

○当局 またその図書館であったりとか子育て政策のほうにも現時点でどういう職責を求めているのかというの聞いておきたいとは思いますが。

○職員団体等 本来主任って、後輩の指導教育の職務を果たすというその能力がある者にとということで合ってますよね。正規職員の場合はいかがですか。

○当局 正規職員の場合はおっしゃるとおりです。

○職員団体等 であれば、なぜ会計年度任用職員だけその人数制限が入ってというふうなところに、すごく

大きな矛盾を感じるんですけれども。

○当局 これも制度移行時の交渉でもやり取りさせていただきましたけども、何人でなければならぬと、そのような考え方は人事室のほうでも持っておりませんが、ただその会計年度任用職員の人件費については年々必要性を検討して、議会でその必要性が審議されて、それで予算が認められるという報酬についてはそういう考え方になりますので、あらかじめ職場の体制上の考え方というのを整理した上でその配置がされると、そういったところから各所管のほうでその体制の検討を整理をした上で今の状態があると、そのように理解しております。

○職員団体等 認識が違うかなというふうに思います。「今年は主任でした。その翌年は残念、希望者がいっぱい、自分は外れたから次の年は、係員です」って、そういう行き来するっていうおかしなことになると思うんです。人数制限があるということはね。そういったことに対する現課のほうはそれにおかしいなり違和感を感じることがないからこういうふうなことをやってはるんだらうなと思います。以前に市労連交渉の中でも室長が「違和感を感じる」っておっしゃってもらったように、そういうことがあってはならないなというふうに思いますので、主任の職責がこういうものやということは改めてきちんとそれぞれの現課にお伝えしていただいた上で、適切な対応をお願いしたいと思っています。その点をお願いしていいですか。

○当局 主任の職責については先ほども申し上げましたけども、また確認をしておこうと思っています。それと去年主任やった方が今年係員、今年でまた人が入れ替わるという部分については、任用の年々新たな職として任用するというのが会計年度任用職員の考え方ですので、理屈としてあり得ないということではないですけども、前も申し上げたように主任である方が人事評価上も良好であって、主任としての職責を果たしているという状況において来年度はほんなら係員でお願いねみたいなことで所属長に言われるというのは一定の違和感を感じるころはあります。

○職員団体等 中には「見守ってあげてください」みたいな、経験もあるのに若い人に主任を譲って、ある一定の経験のさらに経験のある人がその主任を見守る係員としてというふうな事態が生まれてきてるんです。少しでも長いこと働いてほしいからって譲ってあげてるような人がいたりとか、本当におかしな状況が生まれているので、ぜひ改善していただきたいし、人数の制限は要らんということを強く言ってほしいと思います。なぜか1人とか2人とかっていうふうなことをおっしゃるので、主任の職責というふうな部分のきちんとした認識を持っていただく必要があると現場からもずっと言い続けていますので、改善につながるように人事のほうからも声をかけていただきたいと思います。

項目6番の「現行所定労働時間を超えた勤務に対する割増率を100分の125とすること。2020年4月に遡って、差額分を支給すること」と合わせてここは勤務時間にも絡んできますので、統一要求書の3番に挙げて「仕事の実態に合わせた勤務時間や勤務体制にすること」ということで、いろいろな職場のことが統一要求書のほうには書いてありますけども、現行の所定の労働時間、基本の勤務時間が適正な勤務時間であれば時間外勤務というふうな部分はすぐ短くなってくでしょうし、それが適正でなければ時間外勤務が増えてくるというふうな実態につながっていくことから、勤務時間の制限が非常勤から会計年度任用職員になったというところかというと、それぞれの所管の責任かもしれないけども、雇用者として仕事に見

合った勤務時間をきちんと設定して、それ以上超えた分に対しては基本勤務時間を超える100分の125というふうなことをぜひ設定するというふうなことで改善していただきたいと思っていますけども、その点についてはいかがですか。

○当局 この点についても残課題といいますかその一つということで取り上げてらっしゃったので最終日にも何がしかという思いではおったんですけども、この点についても現時点ではこれまでの交渉の中でやり取りをさせていただいたとおりの考え方になります。職員団体さんのほうから頂いた弁護士さんの意見書においては解釈を誤っているというような表現がありましたけども、本市の勤務時間に関係する条例の中でその再任用の短時間勤務職員の時間外勤務手当の考え方を同じく短時間勤務される会計年度任用職員の考え方に準用するという解釈には現時点では誤りはないと考えておりますので、なかなかこの⑥の100分の125の支給というのは難しいと。

あとこの部分についても従前も他市の状況も確認しましたがけれども、他市においても常勤職員の勤務時間の範囲内の時間外勤務については100分の100であるというような状況も確認しておりますし、なかなか100分の125に増額するという事は難しいと考えております。

○職員団体等 適切な勤務時間であれば本当にそんな時間外勤務って出ないんだと思うんですけど、どこも時間外勤務というのがコロナ禍で仕事が増えてきているという関係もあって、さらにその割に基本勤務時間の見直しが一向に進んでいないという現状がある中で、時間外勤務が増えてしまっているということだと思うんです。これは働いている私たち側の責任ではなく、きちんと雇用する側の考え方の整理とかそういうふうなことの管理の問題で、そこに対してそれ以上の時間、突然働くというふうなことが生まれているのにも関わらず、100分の100のままでもいいというのは働いている私たちとしては納得がいかないと思っていますので、本当に使い勝手よく使いやすいように使えるような時間の考え方になってるんやなというふうな印象しか残らないので、その改善はぜひ強くお願いしたいと思っています。

先ほど再任用短時間の考え方を準用するのは考え方としては間違っていないとおっしゃっていますが、均等待遇の比較対象が同一労働・同一賃金の考え方がきちんと整理をされてきた中で同一企業内の正規職員と比較してというふうなことになってきたと思います。正規職員は労働基準法が8時間までは100分の100でもいいというふうなことを掲げていますけど、正規職員の基本の勤務時間を超えたら8時間以内であっても100分の125がつくようになってますよね。それを考えると会計年度任用職員も基本時間を超えた部分に100分の125という考え方をするという事については、同一労働・同一賃金の考え方の中でもそんな整合性がないわけではないので、ぜひそういった視点で検討をお願いしたいと思います。いかがですか。

○当局 常勤職員の勤務時間を超えた場合に100分の125になるというのは、その労働基準法の8時間というのに極めて近い時間であるからであって、それは同一労働・同一賃金の考え方ということではなく、常勤職員が7時間45分ですので、8時間とほぼ差異がないと。差異がない中で基準の線を7時間45分にしたということでございます。それで、短時間勤務の方については様々な勤務時間があって、4時間の方もあれば5時間の方もあれば6時間の方もあるということで、8時間との差が非常に大きい方もいらっしゃる中でその部分を100分の125にするというのは非常に難しいとそのように考えます。

○職員団体等 でも15分やから100分の125で8時間まで4時間とか5時間とか、4時間、3時間があるから125にできないっていうのは何か違うと思うんですけど、別に8時間まで目いっぱい働かせようと思ってるんやったらフルタイムで働いたらいいんじゃないですか。だからその、どちらにリスクをしようよなことになるかという雇用してる側がそんなむやみやたらに長いこと働かせるというふうなことを避けるためにこういった割増しというふうな部分があるというふうな考え方から行くと、基本の勤務時間を超えて100分の125にするというふうなことをしてても基本の勤務時間を超えないような基本の勤務時間、仕事内容に合った勤務時間を設定してればそんなにできない話ではないと思うんですけど、違いますか。

○当局 労働基準法上の割増しというのは、その根本にある考え方としては職員の健康というところに留意した制度になっておりますので、人間1日8時間以上働くとしんどいよというそこに対する割増しになります。ですから人間の健康に8時間以上の労働が及ぼす影響が一定あるという考え方に基づくものですので、その基準線が8時間前後にあるということは正当な考え方かなとそういったところです。

○職員団体等 ぜひ、基本の勤務時間というのを大事にしてほしいです。予定していないところに勤務が入ってくるというところについても、健全ではないと思います。お昼からとか決まった時間から働くというところにプラスアルファで出てくる部分についてはしっかりと考えていただきたいと思っています。

項目9番から12番については休暇制度等のことで病気休暇、特別休暇の格差是正と育休、介護休暇の1年以上の在職期間の要件の廃止であるとか、産前休暇・産後休暇の有給化というところで要求を上げています。この間も特に病気休暇については正規職員と同じ日数でというふうな要求も出てきていますし、今回人勧のほうでも不妊治療休暇とか新たな休暇制度のところも出てきています。両立支援の部分で国の非常勤職員にもそういう休暇をつくっていくというふうなことが出てきていますので、先ほど図書館の職場から正規職員と部分休業の年齢の違いというところに大きな疑問があると発言がありました。本当に保育園にお迎えに行く時間が会計年度と正規職員で違うのかというところとそういうわけではないです。同じ職場でそういった格差があるというところは、格差というか差別であるなと思います。ぜひその改善についてお願いしたいと思っています。

○当局 部分休業についてなんですけども、これは前回の交渉のときにも申し上げたと記憶してるんですが、法律及び条令で規定をされている事項であるということになっています。それで自治体によってそういった特別休暇を設けている自治体があるというのも聞いてはおるんですけども、その条例で3歳までという内容で当然議決を経て制度化されているものについて、その条例という部分でない特別休暇で同じような制度を延長するというのはこれは議会側、議決権を持つ議会側からすると議会軽視になるような側面も持ち合わせているというところで、そういった要求をされててそういった思いがあるというのは非常に私も感じましたし、思うところはあるんですけども制度上、非常に難しいところであると、そのように感じています。

○職員団体等 何か改善する方法はないのですか。

○当局 なかなか、そうですね、今方法と問われて即答できる運用の仕方といいますか、そういったところ

がお答え申し上げられないというのが正直なところです。

○職員団体等 絶対におかしいですよ。会計年度任用職員やから3歳までやって、正規職員やから小学校上がるまでというところの使い方ってところが、会計年度任用職員であっても再度の任用が可能だというふうなことも位置づけられているものになっているのにも関わらず、そういったところで同じ職場にいて、3歳を超えたら欠勤をしてまで。欠勤になるとペナルティーも出てきますよね。迎えに行かなあかんということに対して。子育てをするのに職場でペナルティーが生まれるなんて、そんなことって絶対あってはいけないことやと思うので、これだけ両立支援を応援していきましょうというふうな世の中で、なぜここだけこんなふうなこと、取り残されたような状況になっているのかというのは、ぜひ何が何でも改善はしていただきたいですし、多分正規職員のほうでも就学前だけという状況ですが、今そんな時代ではないとは思いますが。私も学童の指導員ですので、4年生まで延長もあって、そこにお迎えに来られる方たちもたくさんいる中で、お迎えが生じるような状況がどこにも生まれてきている中では、そこに見合った制度となるような状況をつくっていくという努力をぜひしていただきたいなというふうに思いますので、本当に働き続けられるかどうかというふうな瀬戸際になってくるようなことだと思いますので、ぜひ改善をお願いしたいと思います。ぜひ調べてほしいです。

○当局 なかなか何ができるかというところでこの場で何らか申し上げるのは非常に難しいですけども、これも情勢によって法律なり条例なりも変わっていくような状況もあるかもしれませんし、今後ともその情勢を注視していきたいとは思っています。

○職員団体等 できることであればどこかに働きかけるということも積極的にしていただきたいなと思います。こういう実態があるということも出していただいて。そうすることでそれぞれの職場で長く働き続け、子育てしながら長く働き続けられる人たちがたくさん生まれてくると思いますので、ぜひお願いしたいと思います。

それ以外、病気休暇の改善なんかも含めていかがですか。

○当局 病気休暇も先にあった報酬の中でも堺市の状況とかをお伝えいただいたというような経過もございました。それで、我々も堺市がそういう取組をしたということで、それ以降も他市の状況も確認をしておるんですけども、現時点では吹田市の今現在の10日という制度も堺市を除いては、把握している中では、堺市を除いては一番多い日数でございまして、現時点においても相当進んでいる状態ではあるという状況の中でなかなか現行制度を増やしていくということは難しいのではないかなとそのように思っています。

○職員団体等 病気休暇が増えたことで直ちにみんなが使うとかそういう休暇ではないですよ。必要の人に必要なところで使えるというふうな休暇ですので、ここでも格差があるということについて堺の例を取り上げられましたけど、ぜひ比較対象が他市ではなくて、他市の会計年度とかそういうところではなくて、同一企業内の労働者の範囲で正規と非正規の格差を是正するという観点から吹田の正規職員との関係性というふうなところは強く見ていただきたい、視点はぜひそこに変えていただきたいと思います。

堺でできたことが吹田でできないわけではないなと思います。堺はよその自治体に捉われずにこの点にお

いては同一企業内で統一されたので、その考え方に倣ってほしいと思います。

要求項目の2の「長期化する新型コロナウイルス感染症への対応が求められるもと、安心して働ける職場環境を整えること」ということで、項目の5番に「感染症拡大防止のための消毒作業等で業務量が増え、疲弊している保育所、学童保育、児童館などの職場に人員配置を行うこと」と挙げています。

職場によって消毒作業などがかなり増えてきているので、今までやっていた勤務に手がつけられないぐらい消毒作業の時間が取られているのが実態としてあります。会計年度任用職員でパートタイムが勤務している職場であれば、その人たちの勤務時間も伸びれば対応できるということも考えられますので、勤務時間の延長ということも視野に入れて、ぜひ検討していただきたいと思います。

すぐにコロナが収まって、消毒もしなくていいということにはきっともうならないと思っていますので、今後いろいろな感染症ということも考えたときに、基本的には定期的きちんと消毒ができるような職場環境というのが必要かなというふうに思っていますので、ぜひ勤務時間の延長も視野に入れた検討をということをお願いしたいと思っていますけども、いかがですか。各所管にはこの話をしていかなあかんことやと思います。

○当局 そうですね。今おっしゃっていただいたように、各所管のほうに伝えるということになるんですけども、今お聞きしてどういった状況までが臨時的な業務で延長していただく状況なのか。どういう状況を超えたら所定労働時間的な考え方で勤務時間を延長するのかいう、なかなか判断が難しいところやと思います。恐らく、職員団体さんのほうがおっしゃっているのは所定労働時間としての延長というような意味合いでおっしゃってるのかもしれないですけども、臨時的な部分でとどまるのか、所定労働時間に話が及ぶのかという難しいところがありますけども、今、おっしゃった職員団体さんとしてそういった要望があるということは各所管に伝えていきたいと思っています。

○職員団体等 そういった対応ができるんやということ、ぜひお伝えいただきたいと思っています。本当に、今、ある時間の中で、結局サービス残業的に残ったり早く行ったりして対応しているというケースになりつつあるんです。その残業の届を出している者もいれば、出さずに消毒しに行っている人たちもいるぐらいの状況で、ぜひそういったことを改善するという視点で、実態も調査していただいて、勤務時間が時間外勤務になるのかも含めてですけども延長のほうも視野に入れて検討をお願いしたいと思っています。

要求項目の3で、「地震、台風の自然災害、新型コロナウイルス感染症から市民生活を守り、職員の安全や健康を守るために災害対応における職員の出退勤の在り方や体制について」の項目の②に、「災害時における非正規職員の位置づけについて、これまでの経過も踏まえて検討すること。震度5強以上の地震発生時の3号配備の位置づけであったり、初動期の参集及び連絡方法については、労使協議を行い明確化をすること。コロナ禍の下、学童保育指導員が児童のPCR検査での検体採取を行うなど委嘱の範囲を超えての危機対応をしたことも踏まえ、今後の危機対応について労使協議を行い、明確化をすること。一定の職務責任を職責を担う場合には、正規職員化などそれにふさわしい処遇を行うこと。台風接近時による施設の閉館等で非正規職員が自宅大義を余儀なくされる場合についての特別休暇を付与すること」ということで、たくさん挙げてます。これまでも災害時における非正規職員の位置付けということについては、検討していくということもお話されていたんですけど、第1回目の交渉でもなかなかこのコロナ禍で進んでいない状況があるというふうにお伺いしています。今どんな状況になりますか。

○**当局** 全庁統一的な災害時における会計年度任用職員さんの位置づけということは定まっておりません。それで、現時点では危機管理室のほうも全体のその防災の計画等の中で会計年度任用職員さんの位置づけというのを明確にするという予定はないということで聞いてはおります。会計年度任用職員さんについては各所属ごとでそれぞれ性格も異なりますし、各所管のほうで災害時の勤務の在り方については決めていただくという考え方になっております。

○**職員団体等** じゃあ所管ごとの位置づけということで、連絡方法とかその他全部。そこも労使協議をして明確にしていくというふうなことを考えていただいているんですかね。

○**当局** まだそれをどういう形でどのように徹底していくかというところまでは進んでないですけども、職域といいますか職種によっては災害時に出勤を求められている職種も一定あるというのは把握しておりますし、そういった所属については現時点で災害時の流れが明確になっていないのであれば明確にする必要があるとそのようには思っています。

○**職員団体等** 全庁的にというふうな、ただ、各所管で位置づけをしていくけれども、そこに伴う勤務条件とかそういったことについては、それも全部各所管ですか。

○**当局** 今おっしゃったのは、それについての勤務条件というのは。例えばこういったところ。

○**職員団体等** 本来働く基本の勤務時間以外に出ないといけない状況が生まれるとか、本来の勤務時間を超えて、長い間そこに滞在して対応しなければいけないことが生まれるとかってということも想定されますよね。災害時とかになりますと。

○**当局** はい。

○**職員団体等** そういったときの個別の勤務条件というのが本来事前に決まっていますよね。正規職員で配置が決まっているのであれば。その辺の条件の整備というのは労使でしておく必要があるかなと私たちは思っているんですけど。呼ばれたらすぐに行って、何でもやってくれというふうなことではないですよ。

○**当局** 当然のことながら、事前にそれも含めて業務内容やっていう合意形成がなされているという前提ですけども、その合意形成に基づいて長く職場にとどまらされたとしたならば、従前からある時間外勤務の制度であったりとか、そういう既存の制度によって対応されるのではないかなと感じるのですが。キャッチボールができてないかもしれないんですけど。

○**職員団体等** 働く者としてはそんな状況の中でどんな対応をしないかのかという不安があります。なぜ不安を抱えるかという、東日本大震災のとき、非正規職員がその場で対応せざるを得なくなったことが全部ボランティアになった自治体が出てきたんです。正規職員は仕事として市民対応になったけれども、非正

規職員はみんなその場で避難所なんかでそれぞれの職務の役割で分かれて仕事をしていたつもりだったけれども、結果的に最後ボランティア扱いでそこに駆けつけたボランティアの人という状況になってしまったという経過が非正規の実態にはあるので、私は全庁的にその職場ごとの働き方、役割は別であったとしてもある一定の労働条件というか仕事だというふうな位置づけを全庁的にしていただかないと、何かあったときに動いた人たちにきちっとした労働としての扱いをしてもらえないんじゃないかという不安がものすごくあります。そういった点でぜひ労使協議もした上で整備をしていただきたい。

今、危機管理室が全庁的に会計年度任用職員を位置づける予定がないということがショックで、結局はそれぞれの現課に丸投げみたいな状況になっている。1回目の交渉の中でも学校現場の状況なんかもお伝えしました。学童もその渦に巻き込まれるところです。学校教育の関係の機関ではなくても、同じ施設の中でそういった対応をするような状況にきつとなってくる中で、学校ごともまとまらない、各所管ともきちんとした労働条件のことも話し合いもしてない。全庁的にも位置づけないっていうふうな状況が非常に怖いなど思っているの、少しきちんと考えていただきたいと思っています。

○当局 今、例示されたその東日本大震災で結果ボランティアになったというその行為についてが業務命令やったんか何やったんかというのが非常に分かりにくいんですけども、少なくとも本市においてその何がしかを業務命令で行っていただいた際にはそれ相応の対応は間違いなくさせていただかなくてはいけないとそのようには思っています。

○職員団体等 でもね、何か起こったときに業務命令なんて待ってられないような対応なんでいっぱいあるじゃないですか。それは事前にこういったときには行かなあかんっていう約束事があるから動けることで、そういったことが何もないような状況で起こってしまったときに、それぞれの判断で動いた結果ボランティアですみたいな。そんなばかな話はないやろうと思うことが実際にはほかの自治体で起こったりしてるので、きちんとそういった整理をしていただきたいと思っています。

○職員団体等 例えば、大阪北部地震のときに江坂図書館の職員は東大阪に住んでいたり、とにかく淀川を渡ってこなあかん。駄目だったんです。電車で来れないから近くに住んでる吹田市内の非常勤、その日は公休だったけど、「出てきて施設見て」って言われたって。正職は休みでも、私も休みだったんですけど、自分が一番近いし、自転車で行けるから、自分の職場は行ったんですけど、非常勤の人にそこまで求めてないですよ。自発的に行けて。でも、その人もあなたしかいないから行ってって言われて、それは職務命令だけどそういうことがあると、次からやっぱり、みな真面目やから自分しかおらへんかったら会計年度であっても正職であっても駆けつけなあかんねんというふう思うことは思う。別に不思議じゃないと思うんです。言われてなくても。どう考えても自分しか職場に行けないと思ったら、真面目だからみんな行きますよね。でも、そのときに、「いやいや、あなたには誰も命令してないよ」というふうなことにならないかという心配なんです。自発的にね、自分が一番近い、みんな電車が止まってる、私なら歩いていける、私なら自転車で行ける、私ならバイクで行けるって駆けつけたときに誰も命令してなかったんやというふうなことにならないかっていう。簡単な例でいうとそういうことです。

○職員団体等 正規職員はそういう役割が与えられているということで明確に分かるじゃないですか。だか

らそういうふうなことの話し合いをきちんとしておくということが担当課だけの問題とするんじゃなくて、全庁的にそれぞれの所管の会計年度ともきちん役割を考えるとということぐらいは全庁的にぜひやっていただきたいと思っているので。その細かな役割はそれぞれの担当所管でいいと思うんです。なのでそういった部分の主導権をしっかり全庁的に取るということはお願ひしたいなというふうに思いますので、すごく細かい労働条件までは言わなくても、仕事として分かるということが大事かと思うので、ぜひお願ひしたいなというふうに思います。

○当局 あと全庁的とおっしゃる部分なんですけども、全庁的に会計年度任用職員さんを見たときに、災害時に何が何でも来てもらわなあかんという方は少数なのかなと思います。何が何でも来てもらわなあかん会計年度任用職員さんというのは施設であったり一定限られた職員の方だけになるのかなというのがあるって、それでこれ、全庁的に決めるとなったときにいわゆる普通の事務職職場にいてる事務の方とかそういった方は逆に来てもらうどころか極力配慮して来んといてと。ええ意味ですよ。配慮して来んといてになる一方で、そういう状況もあって、これなかなか全庁的、全庁的に何か一つの表現で何かをつくるというのは非常に難しいんじゃないかなろうかと。そういうところから一定の考え方というその中心になる方針みたいなものを決めていくという価値はあるかと思いますが、最終的には各所管のほうで定めてもらうことになるのかなとそうのように感じながら聞いてました。

○職員団体等 具体的なことは各所管でいいんですけど、みんなそれを考えなあかんでっていうこと。ここはやるけどこの所管では一個もやってないとか、そういうことが生まれないようにぜひしていただきたいです。

うちはどんなふうに出るということはみんなが分かっているような状況でないと、学校現場で出たときにすごい大混乱になるなというのすごく予測がつくので、北部地震のときにものすごく混乱したので、そういった役割のところをきちん明確化していかなあかん部分があるかと思いますが、そういった対応をお願ひしたいと思います。

学童でPCR検査をしたことについての委嘱の範囲を超えての危機対応というふうな部分について、しっかり労使協議を行うということをしてほしいなと思っています。今回は半ばなし崩し的に、でも保健所の状況がすごい忙しいという状況も理解はしますけど、その後も特に何もなくて、こちらからいろいろなことを突きつけるまでは対応がなかった、防疫等作業手当の関係も何もなかったという経過があるので、伝えると正規職員の人たちにも防疫等作業手当がつくべきような状況だったということをして改めて認識をして、調べてもらったということもあるので、しっかりとそういうことを一つ一つ労使で確認して、役割を明確にしていくということをして各所管にもぜひお伝えしていただきたいなというふうに思います。最後の台風接近時の閉館というふうな状況が出た場合の特別休暇はぜひ考えていただきたいと思います。今度またいつ大きな台風が来たりというふうなことも考えられるし、台風だけでなく地震の関係なんかでそこが使えなくて自宅待機というふうなことも出てくることもあるかと思いますが、そういった際の特別休暇ということはしっかりと考えていただきたいなと思いますけど、いかがですか。

○当局 この最後のまた以降の、台風接近等により自宅待機を余儀なくされた場合についてなんですけども、この部分については特別休暇という手法を取るのかどうかは別にして、現時点でも、もしくは現実にごうい

うことが起こって、所属として自宅待機を命令したならば、何らかの形で給与補償をする形で家にとどまらずということになるかと思えます。ただ、地震によってどうしようもないような状況になってるとか、そういう状況であれば、給与補償ということにならない場合もあるんですけども、一般的にここに書いてある台風の接近などによる閉館で自宅待機を命ぜられたとしたならば、給与補償された形での自宅待機になるかかと。現行の法律の考え方でもそのようになるかと思えます。

○職員団体等 ぜひその対応をお願いします。

こういうふうな職務、職責の場合にということで、雇用の仕方も含めて考えていってほしいと思えます。

○職員団体等 学童にお世話になった息子、今、二十歳なんですけども、小学校、中学校のことほとんど忘れたわって言うてるんです。ただ息子は小学校のときに学童の先生が、学校中の大人で一番好きやった言うてたんです。今も覚えてるいうて、「あの頃な、先生らが子供に向かい合ってくれてたからな」って言うてました。その先生のすごいところは、まず子供を注意はするけど叱りつけない、納得させる。そして親も変化させました。私の知り合いのお母さんは、その先生に子供を迎えに行った時話を聞いて、保育や子供集団が大事なんやということで、あとの2～3年間は保護者会の会長をして、中学校上がったときにはPTAで結構忙しい人やけど手伝いに来てくれました。その先生の影響で市民が変わるんです。そして子供たちも安心して行けた。仕事しながら学んで、より質の高いものにしていくというのは自分の学習も要ります。そのためには一定の生活のゆとりが必要です。そういった先生がいてはることで職員の質も高まります。若い先生は、その先生を目指して頑張ってると言われてました。他市に比べて高いからではなくて、見えないところでの質の高さを、分かってはいただいていると思うんですけども、なかなか伝えられないというところが本当に悔しいです。子供が育つのに必要なのは信頼できる大人だそうです。そしてその大人は親でなくてもいいということが分かっているそうです。ですので、信頼できる大人であるというような保育者であったり、教師などにワーキングプアのような方々をつくるような給与制度というのは絶対なくしていただきたいと切にお願いします。

○職員団体等 最後に訴えもありましたけれども、それだけ会計年度任用職員の皆さん、本当に市民の皆さんから信頼される、そういった人に支えられています。いつまでもこの職場で働きたい、でも、今の制度ではもう不安だらけなんです。災害時でもちゃんとした対応をしてくれるのかどうか。もう全部その一つなんです。賃金もそうです。賃金も職員よりもはるかに低いんですよ。ですから、わずかな減額であっても生活厳しいんです、一層。その強い要求にぜひ応えていただきたいというふうに思います。

人勤に対しても先ほどちょっとだけやり取りしましたけれども、マイナスの部分もありますが、不利益変更があった中で先ほど言いましたように賃金が少ない。少ない中での1か月分の減額があったと。これ非常に大きいことです。それを解決できてない中で減額提案は絶対許されないと思います。ですから他市とは事情が違います。他市の動向とか言われるんやったらこの問題をまず解決してください。その上で協議していきたいと思えますし、私たちもその決意で臨んでいきたいと思えます。

今日の議論でもすぐに現課の対応でもできる部分もありますし、対応できる場所もあったかと思えます。今季の交渉は、そういった処遇改善、休暇制度であり賃金であり同一労働・同一賃金になっていない部分についていつまでも働いてもらうために1つでも不安を取り除いていただく、そういった交渉を最後まで、

進めていただくことをお願いして今日の交渉は終わっていきたいと思います。ぜひ、19日解決に向けて精力的な検討をよろしくお願いいたします。